

Répertoire no 2985/23
L-TRAV-279/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 21 NOVEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

E T:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Saïkou DRAMÉ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 12 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 juin 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 31 octobre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Rabah LARBI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Saïkou DRAMÉ.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT :

³

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 12 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

1) arriérés de salaire :	12.124,43 €
2) heures supplémentaires :	12.148,95 €
3) primes :	2.577,00 €
4) indemnité de congé supplémentaire :	2.141,28 €

soit en tout le montant de 28.991.66 € avec les intérêts légaux à compter de la mise en demeure du 30 juillet 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 6.500.- € à titre des frais d'avocat qu'il a dû déboursier afin de faire valoir ses droits.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

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

I. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.124,43 € à titre d'arriérés de salaire.

A l'appui de sa première demande, le requérant fait valoir qu'il perçoit depuis son embauche le salaire social minimum.

Il fait cependant valoir qu'il été embauché en raison de sa formation spécifique dans le domaine du « CrossFit » alors que peu de coaches sportifs auraient à l'époque de son embauche présenté une telle spécialisation reconnue et certifiée.

Il fait ainsi valoir qu'il est titulaire d'un diplôme spécifique pour pouvoir enseigner l'activité de « CrossFit ».

Il fait en effet valoir qu'il a suivi une formation pour cette activité qui aurait été sanctionnée par un diplôme.

Il fait ensuite valoir que le salarié qualifié est celui qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par une formation sanctionnée par un certificat.

Il fait ensuite valoir que le fait de garantir que le salarié ait les compétences nécessaires pour exécuter son travail relève en principe de la responsabilité conjointe de l'employeur et du salarié : dans la mesure du raisonnable, le salarié doit se tenir à niveau et l'employeur doit proposer des formations nécessaires pour que le salarié puisse exécuter le travail qu'il lui demande de faire.

Il fait ainsi valoir qu'une première responsabilité de l'employeur consiste évidemment à contrôler les diplômes et les certificats au moment de l'embauche, ainsi que les qualifications du salarié lors d'une période d'essai éventuelle.

Il fait ensuite valoir que le salarié ne peut cependant prétendre au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés qu'à la double condition qu'il prouve avoir informé l'employeur de sa qualification au moment de son embauche et que cette qualification se rapporte à la profession effectivement exercée.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a contesté sa première revendication en opposant qu'il ne l'aurait jamais informée de ses éventuels diplômes et de son expérience professionnelle.

Il fait cependant valoir que le gérant de la partie défenderesse, PERSONNE2.) l'a contacté lorsqu'il exerçait encore en France précisément parce qu'il présentait ces qualifications pour développer la discipline du « CrossFit » dans son établissement.

Il fait encore valoir que la position de la partie défenderesse est encore contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), ancien membre et coach de « CrossFit » au sein de la partie défenderesse.

Il fait en effet valoir que PERSONNE3.) atteste que les diplômes de chaque coach étaient affichés à l'entrée du club à la demande expresse de la partie défenderesse qui aurait exigé des coaches qu'ils soient certifiés.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse ne saurait pas valablement prétendre qu'elle n'était pas informée des diplômes qu'il détient.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant ne lui a jamais fait de rappel par rapport à ses salaires.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a démissionné de son poste de travail sans aucune réserve.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a seulement émis sa volonté de terminer la relation contractuelle sans lui reprocher une quelconque faute.

Elle renvoie ensuite à son courrier du 14 octobre 2021 et elle fait valoir qu'elle maintient les contestations qu'elle a formulées dans ce courrier.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 16 novembre 2017, numéro 44430 du rôle, pour retenir qu'il appartient au salarié qui prétend avoir droit au salaire social minimum qualifié de rapporter la preuve soit que la fonction exercée en fait auprès de son employeur est de celles pour lesquelles il existe un enseignement et une formation sanctionnés par un CATP et qu'il dispose de la pratique le cas échéant requise, soit, lorsque la formation pouvant aboutir à cette fonction n'est pas sanctionnée par un tel certificat, qu'il a exercé pendant au moins dix ans dans ladite profession.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne l'a jamais informée de ses éventuels diplômes ou de son expérience professionnelle lui permettant de prétendre au salaire social minimum qualifié.

Elle verse ensuite le descriptif de la formation effectuée par le requérant au dossier et elle fait valoir que la formation du requérant ne correspond pas à une formation sanctionnée par un CATP.

Elle fait ainsi valoir que la formation effectuée par le requérant n'a duré que deux jours et qu'elle n'est valable que pendant cinq ans.

Elle fait ainsi valoir que cette formation doit être renouvelée tous les cinq ans.

Elle renvoie ensuite aux certificats obtenus par le requérant pour retenir que ce dernier a obtenu son certificat relatif au « CrossFit » le 3 mai 2015.

Elle fait partant valoir que le diplôme du requérant devait arriver à expiration en 2020, soit un an après le début de la relation de travail.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation d'initiation aux alertes et aux premiers secours et le brevet de natation du requérant n'ont rien à avoir avec la fonction que ce dernier a exercée dans sa société.

Elle fait encore valoir que les articles de presse que le requérant a versés au dossier ne justifient pas sa prétention.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a une expérience de dix ans dans le « CrossFit ».

Elle conclut partant que le requérant ne remplit ni la condition de diplôme, ni celle de l'expérience professionnelle, pour pouvoir bénéficier du salaire social minimum qualifié.

Le requérant renvoie à l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) pour retenir que sa qualification de « CrossFit » a été la condition de son embauche.

Il fait finalement valoir qu'il résulte de cette attestation testimoniale que ses certificats étaient visibles de tous à l'entrée de la salle de gymnastique.

B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le fait que le requérant n'a pas fait de rappel par rapport à ses salaires pendant la relation de travail et qu'il a démissionné de son poste de travail sans aucune réserve n'implique pas que de tels salaires ne lui sont pas dus.

Ensuite, aux termes de l'article L.222-4 du code du travail :

« (1) Le niveau du salaire social minimum des salariés justifiant d'une qualification professionnelle est majoré de vingt pour cent.

(2) Est à considérer comme salarié qualifié au sens des dispositions du présent chapitre, le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.

Sont à considérer comme certificats officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) ou le diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) de l'enseignement secondaire technique. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle ou du niveau du diplôme d'aptitude professionnelle ou du diplôme d'aptitude professionnelle (DAP) au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Le détenteur du certificat de capacité manuelle (CCM) ou d'un certificat de capacité professionnelle (CCP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins deux années dans le métier dans lequel le certificat a été délivré.

Le détenteur du certificat d'initiation technique et professionnelle (CITP) doit être considéré comme salarié qualifié au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe après une pratique d'au moins cinq années dans le métier ou la profession dans lesquels le certificat a été délivré.

(3) Le salarié qui exerce une profession répondant aux critères énoncés au paragraphe (2) sans être détenteur des certificats prévus à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, doit justifier d'une pratique professionnelle d'au moins dix années dans ladite profession pour être reconnu comme salarié qualifié.

(4) Dans les professions où la formation n'est pas établie par un certificat officiel, le salarié peut être considéré comme salarié qualifié lorsqu'il a acquis une formation pratique résultant de l'exercice pendant au moins six années de métier nécessitant une capacité technique progressivement croissante. ».

Par conséquent, pour les certificats tels que ceux délivrés par une autorité d'un pays autre que le Grand-Duché du Luxembourg et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude professionnelle technique, la loi exige une équivalence reconnue par le Ministère de l'Education Nationale sur avis du Ministre du Travail.

A défaut de qualification professionnelle requise, le travailleur qui exerce une profession comportant pareille qualification est reconnu comme travailleur qualifié en justifiant d'une pratique professionnelle d'au moins dix ans dans ladite profession.

Or, le requérant est en l'espèce resté en défaut de prouver que le certificat de « CrossFit » qu'il a obtenu à l'étranger a été reconnu au Grand-Duché du Luxembourg comme équivalent au niveau du CATP ou du DAP.

Le requérant est en outre resté en défaut de plaider, de prouver ou de formuler une offre de preuve pour prouver qu'il a exercé une profession comportant pareille qualification pendant dix ans.

Le requérant doit partant au vu des considérations qui précèdent être débouté de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [3.460,38 € (heures supplémentaires prestées pendant l'année 2019) + 5.140,75 € (heures supplémentaires prestées pendant l'année 2020) + 3.523,30 € (heures supplémentaires prestées pendant l'année 2021) =] 12.148,95 € à titre d'heures supplémentaires qu'elle aurait prestées pour son ancien employeur.

Il a fait un décompte à l'appui de sa deuxième demande dans sa requête.

Il fait plus particulièrement valoir qu'il a presté des heures supplémentaires de 20.00 heures à 21.00 heures, des heures le samedi, ainsi que des heures le week-end dans le cadre des « basic courses », heures que la partie défenderesse n'aurait ni payées, ni majorées.

Il fait ainsi valoir que les heures supplémentaires prestées ressortent clairement des plannings établis par le gérant de la partie défenderesse, PERSONNE2.).

Il fait partant valoir que la partie défenderesse ne saurait pas en contester la réalité ou encore le fait qu'elle n'en avait pas connaissance.

Il fait ainsi valoir que PERSONNE3.) confirme dans son attestation testimoniale que les plannings étaient faits et validés par PERSONNE2.) et ensuite transmis par les coaches via leur groupe de discussion.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE4.) a également attesté qu'il ne faisait que transmettre les plannings après leur validation par PERSONNE2.).

Il fait encore valoir que PERSONNE4.) a attesté que son épouse et lui devaient coacher la dernière classe de 20.00 heures à 21.00 heures afin de maintenir le bon fonctionnement des horaires mis en place par PERSONNE2.).

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de ces deux attestations testimoniales que PERSONNE2.) lui a demandé de prester des heures supplémentaires.

Le requérant se base finalement sur l'article L.211-27 du code du travail pour retenir que les heures supplémentaires qu'il aurait prestées et qui n'aurait pas été compensées doivent faire l'objet d'une majoration de 40%.

La partie défenderesse fait en premier lieu répliquer que le requérant n'a pas indiqué le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait prestées, les heures auxquelles il aurait presté ces heures supplémentaires, ainsi que les circonstances dans lesquelles ces heures supplémentaires auraient été prestées.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas établi que les prétendues heures supplémentaires ont été prestées à sa demande ou avec son accord.

Elle conteste ainsi les plannings que le requérant a versés au dossier.

Elle conteste plus particulièrement que PERSONNE2.) ait établi ces plannings.

Elle fait ensuite valoir que d'après les plannings que le requérant a versés au dossier, il n'a jamais effectué les heures qu'il réclame.

Elle fait en effet valoir que dans le planning, une case correspond à une heure de travail.

Elle fait encore valoir que le requérant ne peut pas prétendre à la majoration de 40% pour les heures prestées le samedi.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a suivant les fiches de salaire du requérant payé chaque mois 173 heures de travail, soit beaucoup plus que ce qui serait réclaté par son ancien salarié.

Le requérant conteste qu'une case corresponde à une heure.

La partie défenderesse fait répliquer que lorsque les cases sont vides, personne n'a travaillé.

Elle fait ainsi valoir que lorsque les cases sont vides, aucun cours n'a été presté.

Elle fait en effet valoir que lorsque les cours sont dispensés, les noms des coaches sont indiqués dans les cases.

Le requérant fait répliquer qu'il a presté les heures supplémentaires le soir de 20.00 heures à 21.00 heures.

Il soutient qu'il faut lire les plannings par rapport aux heures qui sont marquées à gauche des tableaux.

La partie défenderesse fait encore répliquer que les plannings versés ne correspondent ni au récapitulatifs du requérant, ni à ses fiches de salaire.

Le requérant fait encore répliquer qu'il n'a pas été évident pour lui de réclamer le paiement de ses heures supplémentaires lorsqu'il a encore été lié à la partie défenderesse par leur relation de travail.

Le requérant fait finalement valoir que le fait qu'il n'a pas réclaté le paiement de ses heures supplémentaires à l'époque n'entraîne pas qu'il a renoncé à ses droits.

La partie défenderesse fait encore répliquer que d'après l'article 3 du contrat de travail du requérant, les parties peuvent déroger à l'horaire de travail en fonction des besoins de l'employeur.

Elle fait encore valoir que le samedi constitue un jour ouvrable.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle est déjà d'accord à verser au requérant une prime pour les heures prestées les week-ends dans le cadre des « basic courses », de sorte qu'elle ne devrait plus lui payer les heures supplémentaires qu'il a prestées à ce titre.

B. Quant aux motifs du jugement

Il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Il échet en premier lieu de constater que le requérant a contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse indiqué dans son décompte le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait presté par mois pour les heures allant de 20.00 heures à 21.00 heures, les heures prestées le samedi et les heures prestées les week-ends pour les « basis courses ».

Le tribunal de ce siège donne encore à considérer que la partie défenderesse n'a pas tiré de conséquences juridiques de son moyen suivant lequel le requérant n'aurait pas indiqué le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait prestées, les heures auxquelles qu'il aurait presté ces heures supplémentaires, ainsi que les circonstances dans lesquelles ces heures supplémentaires auraient été prestées.

Afin de prouver qu'il a presté des heures supplémentaires d'avril 2019 à juillet 2021, le requérant verse ensuite des plannings des années 2019 à 2021 au dossier.

La partie défenderesse ne saurait à cet égard pas légitimement contester que PERSONNE2.) a établi ces plannings alors qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que PERSONNE2.) a fait et validé les plannings : « ...*De plus, ayant fait partie des « extra-coaches », je confirme que les plannings étaient faits et validés par PERSONNE5.) PERSONNE6.) et ensuite transmis par les coaches (remplaçantes de PERSONNE5.) et Madame PERSONNE7.) via notre groupe de discussion.* ».

PERSONNE4.) a encore attesté dans son attestation testimoniale que « *PERSONNE5.) PERSONNE1.) ne faisait que transmettre les plannings après avoir été validés par PERSONNE5.) PERSONNE6.), ...* ».

Il résulte ainsi des plannings versés par le requérant que celui-ci a presté des heures en semaine de 20.00 heures à 21.00 heures, des heures le samedi, ainsi que des heures le dimanche.

Ainsi, en ce qui concerne plus particulièrement les heures que le requérant a prestées en semaine de 20.00 heures à 21.00 heures, celles-ci ne sont pas à considérer comme heures supplémentaires alors qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que l'horaire de travail du requérant a été décalé d'une heure afin de le soulager de sa charge de travail : « ...*De plus, la classe de 17 heures à 18 heures a toujours été effectuée par un « extra coach », dont moi-même. De ce fait, PERSONNE5.) et Madame PERSONNE7.) devaient coacher la dernière classe de 20 heures à 21 heures, afin de maintenir le bon fonctionnement des horaires mis en place par PERSONNE5.) PERSONNE6.). Les « extra coach » étaient en charge de la classe de 17 heures à 18 heures pour soulager la charge de travail de PERSONNE5.) et Madame PERSONNE7.), car il est exigeant et difficile d'effectuer 4 heures de coaching en continu...* ».

Le cours que le requérant a presté de 20.00 heures à 21.00 heures tombe ainsi dans les huit heures que le requérant devait prester par jour.

En effet, aux termes du point 3 du contrat de travail conclu entre les parties au litige le 15 mars 2019 intitulé « working time & schedule » :

« *The employee shall work 40 hours per week. Regular hours are from 11.30 a.m. to 8 p.m. with a break lunch of ½ hour. Working days are Monday through Friday. The parties may agree from time to time to deviate from the regular working hours depending on the needs of the Company.* ».

En ce qui concerne ensuite les heures que le requérant a prestées les samedis et les dimanches, ces heures sont à considérer comme heures supplémentaires alors qu'elles dépassent l'horaire de travail tel qu'il est fixé dans le contrat de travail du requérant et elles doivent être rémunérées comme telles.

En effet, d'après l'article L.211-27(1), (2), et (3) du code du travail :

« (1) Les heures supplémentaires sont soit compensées par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée, soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps dont les modalités peuvent être fixées par la convention collective applicable ou par tout autre accord entre partenaires sociaux conclu au niveau approprié.

(2) Dans les entreprises qui appliquent une période de référence légale ou conventionnelle, les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence sont compensées au courant de la période de référence suivante en application du taux de majoration ci-dessus ou comptabilisées au même taux sur un compte épargne temps tel que visé ci-dessus.

(3) Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire selon les modalités définies sous (1) et (2) ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de quarante pour cent. Ces cent quarante pour cent sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée. ».

La partie défenderesse ne saurait dès lors à cet égard pas faire valoir qu'elle ne redoit pas au requérant les heures supplémentaires que ce dernier a prestées pour lui avoir payé un salaire bien supérieur aux heures supplémentaires qu'il réclame alors qu'elle a accepté de payer un salaire mensuel de base au requérant pour l'horaire de travail tel que fixé dans son contrat de travail.

Elle ne saurait à cet égard pas non plus faire valoir qu'elle ne doit pas lui payer les heures supplémentaires pour les heures prestées les week-ends pour les « basic courses » pour lui avoir déjà versé à ce titre une prime alors que la prime ne saurait pas remplacer le paiement des heures supplémentaires tel que prévu obligatoirement par l'article L.211-27(3) du code du travail.

En ce qui concerne finalement le montant des heures supplémentaires dû au requérant pour les samedis et les dimanches, il y a lieu, avant toute autre progrès en cause, d'instituer une consultation afin de le déterminer.

Le tribunal de ce siège nomme pour cette mission de consultation l'expert André WEIL dont la mission sera plus amplement détaillée dans le dispositif du présent jugement.

Le consultant devra dans sa mission prendre en considération toutes les heures supplémentaires que le requérant a prestées les samedis et les dimanches, étant considéré qu'il ne doit prendre en considération que les cases dans lesquelles figure le nom du requérant.

En principe, une case du planning correspond à une heure de cours, sauf pour les cases doubles qui correspondent à deux heures de travail.

Il n'y a partant à ce sujet pas lieu de retenir la lecture du planning du requérant alors que ce dernier est resté en défaut de démontrer qu'il a presté des cours les heures pour lesquelles les cases ne comportent pas son nom.

Afin de déterminer le montant qui est encore redû au requérant à titre d'heures supplémentaires, le consultant devra encore tenir compte des montants qui ont suivant les fiches de salaire du requérant déjà été payés au titre des « profit share basic course ».

Le consultant devra finalement majorer les heures supplémentaires ainsi prestées de 40% conformément à l'article L.211-27(3) du code du travail alors que le requérant n'a demandé que cette majoration pour les heures supplémentaires qu'il a prestées.

III. Quant à la demande du requérant en paiement de primes

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.577.- € à titre de primes pour les « basic courses » qu'il aurait dispensés les weekends.

Il réclame plus particulièrement le montant de 825.- € à titre de primes pour l'année 2019, le montant de 1.032.- € à titre de primes pour l'année 2020 et le montant de 720.- € à titre de primes pour l'année 2021 suivant le décompte qu'il a dressé dans sa requête.

A l'appui de sa troisième demande, le requérant fait valoir qu'il ressort de son contrat de travail, ainsi que de celui de son épouse, qu'ils avaient chacun droit à une prime correspondant à 20% du montant versé par les clients dans le cadre des « basic course classes ».

Il fait cependant valoir que seule la moitié de la prime ne lui a depuis son embauche été versée pour chaque session de « basic course ».

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne lui a pas payé la totalité de ses primes au motif que pour les sessions intitulées « basic course classes », seule la présence d'un coach était suffisante et que si son épouse et lui avaient émis le souhait d'y participer à deux, elle ne saurait en assumer financièrement ce choix, de sorte que seule une indemnité de moitié leur aurait été versée.

Il fait cependant valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) qu'un seul coach n'était pas suffisant pour encadrer et effectuer un « basic course », que PERSONNE2.) a toujours demandé la présence d'un deuxième coach extra ou non et que ces classes s'effectuaient toujours en présence de deux coaches et non d'un seul.

La partie défenderesse soutient que les sessions de « basic course » ne sont dirigées que par un professeur et que le requérant a ensemble avec son épouse choisi d'effectuer cette formation en duo, raison pour laquelle elle n'aurait versé que la moitié de la prime à son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que le requérant et son épouse ont fait le choix de participer ensemble aux sessions intitulées « basic course classes » alors que la présence d'un seul coach aurait été suffisante.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant et son épouse, ensemble dans la vie, ont émis le souhait de travailler ensemble dans les cours bien que la présence de deux coaches ne soit pas requise.

Elle fait ainsi valoir que c'est la raison pour laquelle ils ont chacun perçu la moitié de l'indemnité prévue contractuellement alors qu'elle n'aurait pas pu compenser financièrement la décision de ses anciens salariés.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne lui a pendant deux ans et demi fait aucune demande concernant ses primes.

La partie défenderesse accepte cependant actuellement de payer au requérant le montant de 2.577.- € qu'il réclame, ceci sans les intérêts.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que PERSONNE2.) a demandé au requérant et à son épouse d'effectuer ensemble les « basic courses » : « ...*Pour finir, un seul coach n'étant pas suffisant afin d'encadrer et d'effectuer un « basic course », PERSONNE5.) PERSONNE6.) a toujours demandé la présence d'un deuxième coach, « extra » ou non. Ces classes se sont et s'effectuent toujours en présence de deux coaches et non d'un seul... ».*

Le requérant a dès lors droit au paiement du montant non contesté de 2.577.- € et la partie défenderesse doit dès lors être condamnée à payer à son ancien salarié le montant de 2.577.- € ceci avec les intérêts légaux.

IV. Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité pour 18 jours de congé supplémentaire le montant de [695,52 €(6 jours pour l'année 2019) + 712,80 €(6 jours pour l'année 2020) + 732,96 €(6 jours pour l'année 2021) =] 2.141,28 €

Il fait valoir à l'appui de sa quatrième demande qu'il ressort également de ses plannings qu'il a régulièrement travaillé à des rythmes de 12 jours de travail consécutifs sans interruption.

Il fait valoir que cela est même confirmé par PERSONNE4.) dans son attestation testimoniale.

Il fait ainsi valoir qu'en ce qui concerne la fréquence de travail, le code du travail prévoit que tout salarié doit en principe bénéficier au cours de chaque période de sept jours d'une période minimale de repos sans interruption de 44 heures et que si le service ne le permet pas, le salarié a droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an.

Il fait ainsi valoir qu'il est dû un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de huit semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé.

Il fait partant valoir qu'il aurait dû se voir accorder un congé supplémentaire de 6 jours par an et ce depuis 2019, l'année de son embauche.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant parle de 12 jours de travail consécutifs sans interruption sans autre précision.

Elle conteste ensuite l'allégation du requérant suivant laquelle les périodes de repos légal n'auraient pas été respectées.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.231-11 du code du travail :

« Sans préjudice de l'alinéa 3 du présent article et indépendamment de toute constatation notamment 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. ».

Le Tribunal du Travail constate qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'Inspection du travail et des mines ait procédé à la constatation que le service du requérant ne permettait pas un repos hebdomadaire de quarante-quatre heures en raison du service.

Or, ce n'est qu'après que l'Inspection du travail et des mines ait procédé à cette constatation que s'ouvre au salarié concerné le droit à un congé supplémentaire, pouvant aller jusqu'à six jours ouvrables par an.

Les conditions d'application de l'article L.231-11 alinéa 3 du code du travail ne sont dès lors pas remplies en l'espèce, de sorte que le requérant doit être débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires.

V. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 6.500.- € au titre des frais d'avocat qu'il a dû déboursier aux fins de faire valoir ses droits.

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande alors que le requérant n'aurait pas justifié ses frais d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, le requérant est en l'espèce en tout cas resté en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable à la partie défenderesse et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande relative aux frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

VI. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être réservée en l'état actuel de la procédure.

VII. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des primes, considérées comme éléments de salaire d'après l'article L.221-1 du code du travail.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit d'ores et déjà être déclarée non fondée pour la demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi que pour la demande en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires, alors que ces dernières demandes ont été déclarées non fondées.

La dernière demande du requérant doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

déclare d'ores et déjà non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

déclare d'ores et déjà non fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires et la rejette ;

déclare d'ores et déjà non fondée sa demande en exécution provisoire du jugement pour la demande en paiement d'arriérés de salaire et pour la demande en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires et la rejette ;

déclare d'ores et déjà non fondée sa demande en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

déclare d'ores et déjà fondée sa demande en paiement de primes pour le montant de 2.577.- €;

partant **condamne** d'ores et déjà la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.577.- € avec les intérêts légaux à partir du 12 mai 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit d'ores et déjà que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

nomme consultant Monsieur André WEIL, demeurant à L- 1260 Luxembourg, 79, rue de Bonnevoie,

avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, détaillé et motivé :

- *de déterminer sur base des plannings de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. pour les années 2019 à 2021, le nombre des heures supplémentaires prestées par PERSONNE1.) les samedis et les dimanches pendant la période allant du 23 avril 2019 au 27 juillet 2021;*
- *de déterminer, en prenant en compte les fiches de salaire du requérant pour la période allant du 23 avril 2019 au 27 juillet 2021, le montant auquel peut encore prétendre PERSONNE1.) à titre de ces heures supplémentaires ;*

alloue au consultant à titre de provision la somme de 500.- €(cinq cents euros) ;

ordonne à PERSONNE1.) de verser par provision au consultant la somme de 500.- €(cinq cents euros) pour le 21 décembre 2023 au plus tard à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix ;

dit qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit consultant pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plumeitif;

dit que le consultant pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et entendre même des tierces personnes ;

charge la Présidente du Tribunal du Travail du contrôle de cette mesure d'instruction;

dit que le consultant devra en toute circonstance informer le magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;

dit que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;

dit que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le 21 février 2024 au plus tard;

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée ;

met l'affaire au rôle général en attendant le dépôt du rapport de consultation.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé,

par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS