

Répertoire no 2986/23  
L-TRAV-277/22

## 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 7 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 :**

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.

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

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

Elle 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 de la requérante en paiement d'arriérés de salaire**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante 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, la requérante fait valoir qu'elle perçoit depuis son embauche le salaire social minimum.

Elle fait cependant valoir qu'elle été embauchée 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.

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

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

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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.

Elle 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.

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

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

Elle 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.

Elle 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.

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

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

Elle fait ensuite valoir que la requérante a démissionné de son poste de travail sans aucune réserve.

Elle fait ainsi valoir que la requérante 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 la requérante 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 la requérante au dossier et elle fait valoir que la formation de la requérante ne correspond pas à une formation sanctionnée par un CATP.

Elle fait ainsi valoir que la formation effectuée par la requérante 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 la requérante pour retenir que cette dernière n'a obtenu son certificat relatif au « CrossFit » que le 13 octobre 2019.

Elle fait partant valoir que la requérante a obtenu ce certificat après la conclusion de son contrat de travail et que son ancienne salariée ne peut pas lui avoir donné ce certificat au moment de son entrée en fonction.

Elle fait ainsi valoir que la requérante a obtenu le certificat en question que postérieurement à la conclusion de son contrat de travail.

Elle fait encore valoir que les certificats de natation et de gymnastique artistique féminine de la requérante n'ont rien à avoir avec la fonction que cette dernière a exercée dans sa société.

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

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

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

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

Elle fait finalement répliquer qu'elle avait en tout cas la qualification de « CrossFit » à compter du 19 octobre 2019.

La requérante conclut partant que ses certificats permettent de prétendre au statut de salarié qualifié depuis son entrée en service, sinon à compter du 19 octobre 2019.

## B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le fait que la requérante n'a pas fait de rappel par rapport à ses salaires pendant la relation de travail et qu'elle 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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, la requérante est en l'espèce restée en défaut de prouver que le certificat de « CrossFit » qu'elle a obtenu à l'étranger a été reconnu au Grand-Duché du Luxembourg comme équivalent au niveau du CATP ou du DAP.

La requérante est en outre restée en défaut de plaider, de prouver ou de formuler une offre de preuve pour prouver qu'elle a exercé une profession comportant pareille qualification pendant dix ans.

La requérante doit partant au vu des considérations qui précèdent être déboutée de sa demande en paiement d'arriérés de salaire.

## **II. Quant à la demande de la requérante en paiement d'heures supplémentaires**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante 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.

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

Elle fait plus particulièrement valoir qu'elle 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.

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

Elle 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.

Elle 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.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) a également attesté que PERSONNE5.) ne faisait que transmettre les plannings après leur validation par PERSONNE2.).

Elle fait encore valoir que PERSONNE4.) a attesté que la requérante et son époux 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.).

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

La requérante se base finalement sur l'article L.211-27 du code du travail pour retenir que les heures supplémentaires qu'elle 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 la requérante n'a pas indiqué le nombre d'heures supplémentaires qu'elle aurait prestées, les heures auxquelles elle aurait presté ces heures supplémentaires, ainsi que les circonstances dans lesquelles ces heures supplémentaires auraient été prestées.

Elle fait ensuite valoir que la requérante 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 la requérante a versés au dossier.

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

Elle fait ensuite valoir que d'après les plannings que la requérante a versés au dossier, elle n'a jamais effectué les heures qu'elle réclame.

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

Elle fait encore valoir que la requérante 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 de la requérante payé chaque mois 173 heures de travail, soit beaucoup plus que ce qui serait réclamé par son ancienne salariée.

La requérante conteste qu'une case corresponde à une heure.

En ce qui concerne plus particulièrement la journée du lundi, 16 décembre 2019, la requérante soutient avoir travaillé de 13.00 heures à 16.00 heures.

La partie défenderesse conteste que la requérante ait en date du 16 décembre 2019 travaillé de 13.00 heures à 16.00 heures.

Elle fait valoir 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.

La requérante fait répliquer qu'elle a presté les heures supplémentaires le soir de 20.00 heures à 21.00 heures.

Elle 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 de la requérante, ni à ses fiches de salaire.

La requérante fait encore répliquer qu'il n'a pas été évident pour elle de réclamer le paiement de ses heures supplémentaires lorsqu'elle a encore été liée à la partie défenderesse par leur relation de travail.

La requérante fait finalement valoir que le fait qu'elle n'a pas réclamé le paiement de ses heures supplémentaires à l'époque n'entraîne pas qu'elle a renoncé à ses droits.

La partie défenderesse fait encore répliquer que d'après l'article 3 du contrat de travail de la requérante, 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 à la requérante 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'elle 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 la requérante a contrairement à l'affirmation de la partie défenderesse indiqué dans son décompte le nombre d'heures supplémentaires qu'elle 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 la requérante n'aurait pas indiqué le nombre d'heures supplémentaires qu'elle aurait prestées, les heures auxquelles elle aurait presté ces heures supplémentaires, ainsi que les circonstances dans lesquelles ces heures supplémentaires auraient été prestées.

Afin de prouver qu'elle a presté des heures supplémentaires d'avril 2019 à juillet 2021, la requérante verse ensuite les 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 PERSONNE6.) PERSONNE7.) et ensuite transmis par les coaches (remplaçantes de PERSONNE6.) et Madame PERSONNE8.) via notre groupe de discussion.* ».

PERSONNE4.) a encore attesté dans son attestation testimoniale que « *PERSONNE6.) PERSONNE5.) ne faisait que transmettre les plannings après avoir été validés par PERSONNE6.) PERSONNE7.), ...* ».

Il résulte ainsi des plannings versés par la requérante que celle-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 la requérante 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 de la requérante a été décalé d'une heure afin de la 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, PERSONNE6.) et Madame PERSONNE8.) devaient coacher la dernière classe de 20 heures à 21 heures, afin de maintenir le bon fonctionnement des horaires mis en place par PERSONNE6.) PERSONNE7.). Les « extra coach » étaient en charge de la classe de 17 heures à 18 heures pour soulager la charge de travail de PERSONNE6.) et Madame PERSONNE8.), car il est exigeant et difficile d'effectuer 4 heures de coaching en continu...* ».

Le cours que la requérante a presté de 20.00 heures à 21.00 heures tombe ainsi dans les huit heures que la requérante 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 la requérante 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 de la requérante 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 à la requérante les heures supplémentaires que cette dernière a prestées pour lui avoir payé un salaire bien supérieur aux heures supplémentaires qu'elle réclame alors qu'elle a accepté de payer un salaire mensuel de base à la requérante 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 à la requérante 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 la requérante a prestées les samedis et les dimanches, étant considéré qu'il ne doit prendre en considération que les cases dans lesquelles figure le nom de la requérante.

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 de la requérante alors que cette dernière est restée en défaut de démontrer qu'elle a presté des cours les heures pour lesquelles les cases ne comportent pas son nom.

Afin de déterminer le montant qui est encore redû à la requérante à titre d'heures supplémentaires, le consultant devra encore tenir compte des montants qui ont suivent les fiches de salaire de la requérante 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 la requérante n'a demandé que cette majoration pour les heures supplémentaires qu'elle a prestées.

### **III. Quant à la demande de la requérante en paiement de primes**

#### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante 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'elle aurait dispensés les weekends.

Elle 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'elle a dressé dans sa requête.

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

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

Elle 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 elle et son époux 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.

Elle 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 la requérante a ensemble avec son époux choisi d'effectuer cette formation en duo, raison pour laquelle elle n'aurait versé que la moitié de la prime à son ancienne salariée.

Elle fait ainsi valoir que la requérante et son époux 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 la requérante et son époux, 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 la requérante ne lui a pendant deux ans et demi fait aucune demande concernant ses primes.

La partie défenderesse accepte cependant actuellement de payer à la requérante le montant de 2.577.- € qu'elle réclame, ceci sans les intérêts.

#### B. Quant aux motifs du jugement

Or, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que PERSONNE2.) a demandé à la requérante et à son époux d'effectuer ensemble les « basic courses » : « ...*Pour finir, un seul coach n'étant pas suffisant afin d'encadrer et d'effectuer un « basic course », PERSONNE6.) PERSONNE7.) 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...* ».

La requérante 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 ancienne salariée le montant de 2.577.- € ceci avec les intérêts légaux.

#### IV. Quant à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires

##### A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante 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 €

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

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

Elle 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.

Elle 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.

Elle fait partant valoir qu'elle 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 requérante parle de 12 jours de travail consécutifs sans interruption sans autre précision.

Elle conteste ensuite l'allégation de la requérante 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 de la requérante 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 la requérante doit être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité pour congés supplémentaires.

#### **V. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat**

##### A. Quant aux moyens des parties au litige

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

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande alors que la requérante 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 de la requérante tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, la requérante est en l'espèce en tout cas restée 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 de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure**

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

## **VII. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement**

La requérante 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 de la requérante 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 de la requérante 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 de la requérante 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 plume;

**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**