

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2751
L-TRAV-562/22

/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 26 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Sven WELTER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant en personne,

E T:

PERSONNE2.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DÉFENDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Quentin GAVILLET, avocat, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 11 octobre 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 10 novembre 2022, 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 5 octobre 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

PERSONNE1.), comparut en personne et Maître Quentin GAVILLET, se présentant pour la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 11 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant de 960 euros à titre d'arriérés de salaires avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

La demande ayant été faite dans les forme et délai de la loi doit être déclarée recevable en la pure forme.

A l'audience du 5 octobre 2023, PERSONNE2.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) de la somme de 3.000 euros ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

FAITS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagée par PERSONNE2.) aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 27 juillet 2022 avec effet au 25 juillet 2022 en la qualité de « *Gouvernante d'enfants et de Maison* ».

Elle a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat suivant un courrier recommandé du 1^{er} septembre 2022.

Elle réclame le paiement d'un montant de 960 euros net au titre salaire du mois d'août 2022 qui, malgré mise en demeure, ne lui aurait pas été réglé.

PERSONNE2.) s'oppose à la demande.

Il affirme que pour le mois d'août, il aurait été en vacances avec sa famille. Il aurait convenu avec la requérante qu'elle reste disponible durant ce temps. A son retour des vacances, il aurait contacté la requérante pour qu'elle vienne travailler. Or, celle-ci aurait avancé avoir besoin du temps pour réfléchir par rapport à ses horaires de travail.

Elle aurait refusé de venir travailler. N'ayant donc pas presté de travail, aucun salaire ne serait dû pour le mois d'août 2022.

L'employeur précise encore que la requérante aurait été licenciée pour faute grave pour refus de travail en date du 1^{er} septembre 2022.

A l'audience du 5 octobre 2023, PERSONNE2.) a encore formulé contre PERSONNE1.) une demande reconventionnelle sur base de l'article L.121-9 du Code du travail sinon de l'article 1147 du Code civil pour le montant de 3.000 euros.

A l'appui de sa demande reconventionnelle, il soutient avoir subi un préjudice en raison de l'attitude de la requérante et notamment de son refus de travail. Il aurait été obligé de s'organiser pour trouver une nouvelle gouvernante à la rentrée scolaire.

A l'appui de sa version des faits, PERSONNE2.) a versé une attestation testimoniale établie par son épouse PERSONNE3.).

MOTIFS DE LA DECISION

Etant donné que le tribunal du travail n'est saisi que d'une demande en paiement d'arriérés de salaires, il ne sera pas tenu compte des développements de la partie requérante faites au sujet du licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet.

En ce qui concerne la demande principale

Il résulte de l'article 4 du contrat de travail conclu entre parties avec effet au 25 juillet 2022 que les horaires de travail étaient fixés comme suit : « *La durée de travail moyenne hebdomadaire est de 16 heures par semaine du 25 juillet 2022*

au 2 septembre 2022 à répartir du lundi au vendredi selon un planning déterminé par l'employeur ». A partir du 5 septembre 2022, la durée hebdomadaire de travail aurait été augmentée à 30 heures si la relation de travail s'était poursuivie.

Le salaire horaire a été fixé à 15 euros l'heure.

Pour se soustraire au paiement du salaire du mois d'août 2022, la partie défenderesse a allégué que la requérante n'aurait pas travaillé le mois en question.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, il faut pour que le salaire soit dû que la prestation de travail ait été accomplie ou du moins que le salarié ait été à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, les parties s'accordent de dire que pendant le mois d'août, il avait été convenu que PERSONNE1.) reste disponible pour l'employeur.

La requérante affirme avoir respecté cet arrangement.

Il ressort d'une attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), épouse d'PERSONNE2.) que PERSONNE1.) avait été embauchée en juillet 2022 *« sans qu'elle ait à prester son travail durant le mois d'août excepté fin août pour préparer la rentrée scolaire de notre fille PERSONNE4.), et ce afin de s'assurer de sa disponibilité dès fin août 2022. »*

Il apparaît encore de la lettre de licenciement du 1^{er} septembre 2022 qu'il avait été convenu entre parties *« une rétribution à mi-temps pour le mois d'août 2022 alors que la famille GROUPE1.) était en voyage... ».*

Il ne se dégage pas à suffisance des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal qu'PERSONNE1.) ait refusé de travailler en août 2022. Il y a eu des difficultés de communication entre les parties au sujet de l'organisation de ses fonctions et de ses horaires à partir du mois de septembre 2022 qui sont sans pertinence pour la solution du litige qui ne concerne que le mois d'août 2022. Par ailleurs, la requérante a déjà été licenciée avec effet immédiat le 1^{er} septembre 2022.

Or, il appartient à l'employeur d'occuper le salarié pendant toute la durée du temps de travail conventionnellement prévue.

Il appartenait dès lors à PERSONNE2.) de payer le salaire prévu conventionnellement, indépendamment du fait que la requérante n'avait pas presté 16 heures de travail par semaine pendant le mois d'août 2022.

Il résulte de ce qui précède qu'il avait été convenu entre parties qu'elle reste à la disposition de son employeur pendant le mois d'août 2022 et qu'elle serait rémunérée en conformément aux stipulations du contrat de travail.

A cet égard, l'employeur fait preuve de mauvaise foi s'il engage une salariée avec effet au 25 juillet s'il sait pertinemment qu'il n'aura besoin d'elle qu'à partir de la fin du mois d'août, voire à partir du 1^{er} septembre 2022.

En conséquence, la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire pour le mois d'août 2022 est à déclarer fondée pour le montant réclamé.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle

PERSONNE2.) demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 3.000 euros sur base de l'article L.121-9 du Code du travail.

A l'appui de cette demande, il soutient avoir subi un préjudice du fait de l'inexécution contractuelle de la requérante et avoir été ainsi obligé de s'organiser pour trouver une nouvelle nounou pour sa fille à la rentrée scolaire.

PERSONNE1.) conteste cette demande.

Aux termes de l'article L.121-9 du Code de travail, l'employeur supporte le risque engendré par l'activité de l'entreprise et le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Pour que l'employeur puisse voir retenir la responsabilité du salarié, il lui incombe de rapporter dans le chef de celui-ci la preuve soit d'un acte volontaire, soit d'une négligence grave (Cour 17 juillet 1998, n° 20527).

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier (Cour 06.07.2006, n°30229).

En l'espèce la réalité du fait allégué ne résulte pas des éléments du dossier.

PERSONNE2.) ne prouve en effet pas une inexécution fautive de la salariée ni avoir subi un préjudice subi alors qu' n'établit même pas avoir réellement recherché une remplaçante pour occuper le poste de la requérante.

D'ailleurs, le fait que PERSONNE2.) a dû chercher une nouvelle gouvernante a son origine plutôt dans sa décision de licencier la requérante avec effet immédiat en date du 1^{er} septembre 2022.

La demande n'est pas non plus fondée sur base de l'article 1147 du Code civil, invoquée subsidiairement.

Dès lors, la demande reconventionnelle est à rejeter.

Au vu de l'issue du présent litige, il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse.

Conformément à l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, ce qui est le cas en l'espèce.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE2.) de sa demande reconventionnelle ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires pour le montant de 960 euros net;

en conséquence :

condamne PERSONNE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 960 euros net (neuf cent soixante euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande reconventionnelle de PERSONNE2.);

ordonne l'exécution provisoire du jugement;

rejette la demande de PERSONNE2.) basée sur l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile;

condamne PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLE, juge de paix directeur adjoint 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 Sven WELTER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLE

s. Sven WELTER