

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3340/24
L-TRAV-22/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 4 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT SARL, inscrite au Barreau du Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250.783, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

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 16 janvier 2024, sous le numéro fiscal 22/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 février 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 14 octobre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 16 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 4.840,94 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 2.500 euros

Elle demande par ailleurs des dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à calculer comme suit :

- tant qu'elle n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, une indemnité mensuelle de 2.420,47 euros, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires ;
- à partir du jour où elle aura trouvé un nouvel emploi, mensuellement la différence entre la somme de 2.420,47 euros (indice 921,40), adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le nouveau salaire.

PERSONNE1.) conclut également à la condamnation de la société adverse à lui payer la somme de 3.383,24 euros au titre d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires et le montant de 674,40 euros à titre d'indemnité de congé non pris.

La requérante demande aussi la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer la somme de 4.500 euros à titre de dommages et intérêt pour les frais d'avocat engendrés. A titre subsidiaire, elle conclut au paiement de cette somme sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Finalement, elle demande au Tribunal de condamner son adversaire aux frais et dépens de l'instance et d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 14 octobre 2024, la requérante a chiffré son préjudice matériel à un montant de 12.729,27 euros, elle a par ailleurs augmenté ses demandes d'indemnité compensatoire de préavis et d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires et réduit sa demande d'indemnité de congé non pris. Selon le dernier état de ses plaidoiries, les demandes de PERSONNE1.) peuvent se résumer comme suit :

- | | |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 5.016,48 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 2.500 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 12.729,27 euros |
| - heures supplémentaires : | 3.491,24 euros |
| - indemnité de congé non pris : | 347,87 euros |

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait à la conclusion que le licenciement n'est pas abusif, il y aurait lieu de constater qu'il est entaché d'une irrégularité formelle et de condamner la société défenderesse à payer à la requérante une indemnité de 2.508,24 euros, correspondante à un mois de salaire.

PERSONNE1.) a finalement renoncé à sa demande en paiement de dommages et intérêts à titre de remboursement de frais et honoraires d'avocat en indiquant qu'elle se limitait à réclamer le paiement de la somme de 4.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 1^{er} octobre 2021 en qualité d'employée polyvalente à temps plein.

Dans sa requête, elle expose qu'elle aurait été informée par les organismes de sécurité sociale qu'elle avait été désaffiliée au 1^{er} juillet 2023. Suite à cette information et dans la mesure où elle n'aurait plus perçu de salaire après le 30 juin 2023, elle se serait adressée à la société employeuse pour obtenir de plus amples renseignements.

Cette dernière lui aurait finalement fait parvenir, par courriel du 22 août 2023, les documents scannés suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT ET MESSAGES

Par courrier de son mandataire du 26 octobre 2023, la requérante a protesté contre son congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet. A l'appui de sa demande, elle donne à considérer, en premier lieu, que le courrier de licenciement ne lui a pas été adressé par lettre recommandée contrairement aux dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail.

Par ailleurs, la lettre ne satisferait pas à la condition de précision prescrite par la loi et la jurisprudence en la matière. Dans ce contexte, PERSONNE1.) critique le fait que la lettre n'indique pas concrètement quand elle aurait dû reprendre le travail ; il ne serait fait référence à aucun planning et à aucun horaire de travail. Par ailleurs, le dernier paragraphe de la lettre et les messages y annexés seraient de nature à semer la confusion, il ne serait pas possible de comprendre si ce volet de la lettre contient un reproche.

La requérante conteste également la matérialité du motif relatif à une absence injustifiée en se référant à un certificat médical du 1^{er} juillet 2023 prescrivant un arrêt de travail pour la période du 1^{er} au 31 juillet 2023.

PERSONNE1.) conteste finalement le caractère sérieux du motif relatif à une prétendue absence injustifiée en donnant à considérer que la société SOCIETE1.) SA ne lui avait pas fait parvenir de planning pour le 1^{er} juillet 2023 et les jours suivants. La société SOCIETE1.) SA ne saurait dès lors soutenir qu'elle se serait attendue à ce que la requérante - qui était par ailleurs en incapacité de travail depuis le mois de novembre 2022 - reprenne effectivement le travail le 1^{er} juillet 2023. Le défaut de planning viendrait par ailleurs clairement contredire l'affirmation suivant laquelle l'absence de la requérante aurait engendré une désorganisation.

La société SOCIETE1.) SA conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la requête qui serait entachée d'un libellé obscur. En effet, l'argumentation de la requérante serait difficilement compréhensible notamment en raison d'une confusion entre le caractère abusif du licenciement et la question de sa simple régularité formelle.

Le volet de la requête consacré à la demande en paiement d'une indemnité de congé non pris serait également obscur. En effet, dans la requête PERSONNE1.) se contenterait de réclamer une indemnité pour 48 heures. Lors des plaidoiries, il se serait avéré que la requérante réclame un solde d'indemnité de congé et que dans le cadre de son calcul, elle tient compte, d'une part, d'un report de congés de l'année précédente et, d'autre part, de jours de congé qu'elle conteste avoir pu prendre. La société SOCIETE1.) SA estime qu'elle n'a pas été en mesure de préparer utilement sa défense par rapport à ce volet du litige ; elle soutient que si elle avait compris le calcul de la requérante à la lecture de la requête, elle aurait éventuellement pu présenter des pièces pour contrer les affirmations de la requérante.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la recevabilité de la demande subsidiaire tendant au paiement d'une indemnité pour cause d'irrégularité du licenciement. Il s'agirait d'une demande nouvelle non contenue dans la requête.

Quant au fond du litige, la société SOCIETE1.) SA conteste la version des faits de PERSONNE1.) en ce qui concerne la notification du licenciement en soutenant que la lettre de licenciement du 13 juillet 2023 a été adressée à la requérante par lettre recommandée avec accusé de réception à l'unique adresse de la requérante dont la société disposait. Or, ce courrier lui aurait été retourné par les services postaux quelques jours plus tard au motif que la destinataire serait inconnue à cette adresse. La société SOCIETE1.) SA estime dès lors avoir observé toutes les exigences formelles dans le cadre de la notification du congédiement.

En ce qui concerne le motif de l'absence injustifiée, la société SOCIETE1.) SA soutient qu'elle n'a jamais été informée de la prolongation de l'arrêt de travail au-delà du 30 juin 2023 et que le certificat médical du 1^{er} juillet 2023 ne lui a jamais été communiqué non plus. La société défenderesse est partant d'avis que l'absence de la requérante était effectivement une absence injustifiée et qu'elle était en droit, après être restée sans nouvelles de la salariée pendant près de deux semaines, de licencier cette dernière avec effet immédiat.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement avec effet immédiat était régulier et justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait à la conclusion inverse, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leurs principes qu'en leurs quanta.

La demande en paiement d'heures supplémentaires est également contestée. La requérante resterait en défaut d'établir qu'elle a effectivement prestées les heures mises en compte.

IV. Les motifs de la décision

A. Quant aux moyens d'irrecevabilité

1. Le moyen d'irrecevabilité tiré d'un libellé obscur

L'alinéa 1^{er} de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile dispose notamment que la requête énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens.

Il s'ensuit que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas nécessaire de qualifier juridiquement les circonstances de fait (voir Cour 13 décembre 2018, n°2018-00592 du rôle).

En somme, le défendeur doit pouvoir savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre.

En l'espèce, il résulte de la requête que PERSONNE1.) est d'avis qu'elle a fait l'objet d'un licenciement abusif. La circonstance qu'elle invoque à l'appui de cette demande, entre autres, un moyen relatif à la régularité du licenciement n'est pas de nature à rendre obscure la requête pour autant.

La société SOCIETE1.) SA critique également le volet de la demande tendant au paiement d'une indemnité de congé non pris. En l'absence de calcul détaillé dans la requête, il ne serait pas possible de comprendre que la requérante tient compte d'un report de congé de l'année précédente.

Dans la mesure où l'employeur se doit de connaître les dispositions légales relatives au congé ainsi que celles relatives au report de congé et qu'il lui incombe également de tenir un livre des congés, il ne saurait valablement soutenir qu'il n'aurait pas été en mesure de préparer utilement

sa défense au motif que la requête ne contiendrait pas de calcul précis des heures de congé mises en compte.

Le moyen d'irrecevabilité de la demande pour cause de libellé obscur est partant à écarter.

2. La demande subsidiaire en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement

La demande nouvelle est celle qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie, et donc saisit le juge d'une prétention autre que celle dont il était déjà saisi par l'effet de l'acte introductif initial. Il a généralement été admis qu'une telle demande est irrecevable si l'adversaire s'oppose à son admissibilité en soulevant son irrecevabilité. Sommairement expliqué, le fondement de cette règle est généralement donné par la notion de contrat judiciaire : le demandeur introduit une action en justice, le défendeur accepte le débat sur cette question et le demandeur ne peut plus de façon unilatérale changer les termes du débat. On parle aussi d'immutabilité du litige (T. HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 1004 et 1005).

Le domaine de la demande nouvelle entraînant la sanction de l'irrecevabilité est réduit par deux techniques qui opèrent au regard de l'élément constitutif qu'est l'objet de la demande. Il s'agit, d'un côté, de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile qui permet de modifier l'objet de la demande par des demandes incidentes, à condition que celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant et, de l'autre côté, par les demandes virtuellement comprises dans l'acte introductif d'instance (op. cit., n° 1007).

La demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement saisit le Tribunal d'une prétention distincte par sa cause de la demande originaire tendant à voir constater que le contrat de travail a été abusivement résilié par l'employeur et à voir condamner la société défenderesse à des dommages et intérêts de ce chef.

Il y a partant lieu de déclarer irrecevable cette demande subsidiaire, présentée pour la première fois à l'audience des plaidoiries pour être nouvelle par rapport aux demandes initialement contenues dans l'acte introductif d'instance.

B. Quant au fond

1. Le licenciement

a. La notification du licenciement

L'article L.124-3 du Code du travail dispose que la lettre de licenciement doit être adressée au salarié « par lettre recommandée à la poste ». Cette même disposition indique expressément que cette formalité doit être observée « sous peine d'irrégularité ». C'est partant à tort que la requérante soutient que le licenciement serait abusif pour ne pas lui avoir été notifié par une lettre recommandée, mais par un simple courrier électronique.

Pour être complet, le Tribunal relève par ailleurs qu'il résulte des pièces produites en cause que le courrier de licenciement a été envoyé par courrier recommandé le 13 juillet 2023 à 15.09 heures à l'adresse de la requérante qui figure dans le contrat de travail, sur les fiches de salaire des mois d'octobre, novembre et décembre 2022 (les seules versées en cause) et sur le certificat

médical d'incapacité de travail du 1^{er} juillet 2023. Il résulte de l'étiquette « restitution de l'information à l'expéditeur » apposée sur l'enveloppe que le courrier a été retourné à son expéditeur au motif suivant : « destinataire inconnu à l'adresse ».

Il s'ensuit qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que la société SOCIETE1.) SA aurait omis d'observer les dispositions de l'article L.124-3 prémentionné relatives au mode de notification d'un licenciement.

b. La précision de la lettre

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre du 13 juillet 2023 que la société SOCIETE1.) SA reproche à la requérante de ne plus s'être présentée à son travail après l'expiration, en date du 30 juin 2023, du dernier arrêt de travail qui lui avait été communiqué. Elle explique également clairement que la requérante ne l'aurait pas prévenue d'une quelconque prolongation de l'incapacité de travail au-delà du 30 juin 2023 et qu'elle ne lui aurait pas versé de certificat médical prescrivant une telle prolongation non plus.

Ces explications sont suffisamment précises pour remplir les critères de précision en matière de congédiement avec effet immédiat.

En revanche, c'est à juste titre que la requérante critique le dernier paragraphe de la lettre. Dans ce passage du courrier, la société se limite à citer des extraits de messages que la requérante aurait envoyés sans indiquer ni quand ni à qui ni dans quel contexte ces messages ont été écrits. De plus, la société SOCIETE1.) SA se contente de citer ces messages sans formuler le moindre reproche concret. Il est impossible dès lors de comprendre si ce dernier paragraphe contient un grief et, dans l'affirmative, en quoi il consiste concrètement.

Il y a partant lieu de retenir que le motif relatif à une absence injustifiée à compter du 1^{er} juillet 2023 est exprimé de manière précise et d'écarter le volet de la lettre relatif à des messages que la requérante aurait écrits.

c. Le caractère réel et sérieux du motif

Il convient de relever d'emblée que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce de nature à attester qu'elle a prévenu la société SOCIETE1.) SA de la prolongation de son arrêt de travail au-delà du 30 juin 2023. A l'audience des plaidoiries, la requérante a par ailleurs reconnu par

l'intermédiaire de son mandataire que le certificat médical du 1^{er} juillet prolongeant son arrêt de travail jusqu'au 31 juillet 2023 n'a pas été communiqué à la société SOCIETE1.) SA.

La requérante est d'avis que ce certificat établit cependant qu'elle était effectivement en incapacité de travail de sorte qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir été absente de manière injustifiée.

Dans la mesure où il est constant en cause que 13 jours après l'expiration du dernier arrêt de travail qui lui avait été communiqué par la requérante, la société SOCIETE1.) SA était sans nouvelles de celle-ci et que le certificat médical du 1^{er} juillet ne lui avait pas été transmis, c'est à bon droit que la société SOCIETE1.) SA a pu reprocher à la requérante d'avoir été absente de manière injustifiée à son égard depuis le 1^{er} juillet 2023.

C'est à bon droit également que la société défenderesse fait plaider que l'employeur qui est sans nouvelles de son salarié n'a pas l'obligation de s'enquérir auprès de ce dernier quant au motif de son absence.

Il s'ensuit que le reproche de l'absence injustifiée pendant plus de 12 jours est matériellement établi et qu'il constitue incontestablement un motif suffisamment grave pour justifier le licenciement immédiat.

Il s'ensuit que le licenciement intervenu le 13 juillet 2023 est justifié.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) des ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts des chefs de préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement.

2. Les arriérés de salaire pour heures supplémentaires

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 3.491,24 euros à titre d'arriérés de salaire pour 172 heures supplémentaires.

A l'appui de sa demande, elle verse une capture d'écran d'un message contenant la photo d'un planning d'une semaine débutant le lundi 7 et prenant fin le dimanche 13. L'affirmation suivant laquelle ce planning correspond à celui de la semaine du 7 au 13 novembre 2022 n'a pas été contestée.

Sur ce planning, figure à gauche une colonne intitulée « H SUPP » et à droite une colonne intitulée « H EXTRA ». Dans la première ligne relative à « PERSONNE1.) », le planning renseigne le chiffre « 167,5 » dans la colonne « H SUPP » et le chiffre « 44,5 » dans la colonne « H EXTRA ». La requérante fait plaider qu'en dépit de son libellé, cette dernière colonne comptabilise le total d'heures de travail pour la semaine à laquelle le planning s'applique.

Il résulterait dès lors de ce document qu'à la date du 7 novembre 2022, PERSONNE1.) comptabilisait 167,5 heures supplémentaires et qu'au cours de la semaine du 7 au 14 novembre 2022, elle a travaillé 44,5 heures, soit 4,5 heures supplémentaires. Au total, avant d'être en incapacité de travail, la requérante aurait comptabilisé (167,5+4,5=) 172 heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été payées.

La société SOCIETE1.) SA conteste que le planning versé en cause par la requérante émane d'elle. Au contraire, PERSONNE1.) aurait été en charge de la rédaction des plannings, c'est elle qui aurait rempli le document dont elle se prévaut. Cette pièce aurait dès lors été confectionnée par la requérante elle-même de sorte qu'elle n'aurait aucune force probante. Dans ce contexte, la société défenderesse donne à considérer que le planning versé en pièce n'est pas contresigné par un représentant de l'employeur.

A titre subsidiaire, quand bien même cette pièce émanerait de la société employeuse, elle ne serait pas de nature à établir que la requérante a effectivement presté les heures supplémentaires y indiquées. Il appartiendrait, en tout état de cause, à PERSONNE1.) de prouver, d'une part, qu'elle a effectivement presté ces heures et, d'autre part, qu'elle l'a fait à la demande de son employeur. Or, la requérante resterait en défaut de rapporter ces preuves, il y aurait dès lors lieu de la débouter de sa demande.

Le Tribunal constate à la lecture des pièces que la photo du planning litigieux versée par PERSONNE1.) (pièce 11 de Maître Krieps) est contenue dans un message envoyé par un certain « PERSONNE2.) » le 11 novembre 2022 à 23.56 heures. Force est de constater que le mandataire de la société défenderesse verse une capture d'écran contenant cette même photo (pièce 3 de Maître Sorel, telle que communiquée à son adversaire). Or, selon les indications de cette capture d'écran, la photo a été envoyée par « vous », le 11 novembre 2022 à 23.56 heures. Cette pièce établit partant que le planning renseignant 167,5 heures supplémentaires et 44,5 heures « extra » a effectivement été envoyé par un responsable de la société SOCIETE1.) SA prénommé PERSONNE2.) à la requérante le 11 novembre 2022 à 23.56 heures et non l'inverse. Le Tribunal retient partant que le planning renseignant les heures supplémentaires et les heures « extra » émane effectivement de la partie défenderesse contrairement à sa version des faits.

Il s'y ajoute qu'en date du 8 février 2023, soit plusieurs mois après l'envoi de ce planning, la requérante a réclamé par courriel le paiement de 172 heures supplémentaires. Le même jour, le dénommé PERSONNE2.) lui a répondu qu'il ferait le virement dès qu'elle aurait signé un document. Il résulte des débats que le document dont la signature était discutée était relatif à un arrangement pour mettre fin à la relation de travail. Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SA, cette circonstance n'est pas de nature à énerver le constat qu'en date du 8 février 2023, le dénommé PERSONNE2.) était disposé à payer le montant qui lui était réclamé au titre de 172 heures supplémentaires sans contester ni le principe ni le quantum de ces heures supplémentaires.

Le Tribunal retient que la société SOCIETE1.) SA a reconnu à deux reprises que la requérante avait effectivement presté 167,5 heures supplémentaires avant le 7 novembre 2022 et qu'elle en a presté 4,5 au cours de la semaine du 7 novembre 2022.

Selon le décompte de la requérante, non autrement contesté quant aux montants mis en compte, il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de $[(2.508,24/173 \times 172) + ((2.508,24/173) \times (40/100) \times 172)] = 3.491,24$ euros.

3. L'indemnité pour congé non pris

Le Tribunal rappelle qu'il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation d'en rapporter la preuve, notamment par la production de l'extrait afférent du livre de congé.

Suivant le dernier état de ses plaidoiries, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de 347,87 euros. A l'appui de cette demande, elle met en compte 26 jours de congé pour l'année 2022 et 13 jours au titre de l'année 2023. Elle reconnaît avoir pris 23 jours de congé de sorte qu'elle estime avoir droit à une indemnité de congé non pris de 16 jours évaluée au montant de $(16 \times 8 \times 2.508,24/173=)$ 1.855,81 euros. Or, la société SOCIETE1.) SA ne lui aurait versé qu'une indemnité de 1.507,84 euros de sorte qu'elle réclame un solde d'indemnité d'un montant de $(1.855,81-1.507,84=)$ 347,96 euros.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande en soutenant que contrairement à son affirmation, la requérante aurait pris 29 jours de congé.

Il résulte des pièces qu'en février 2023, la requérante a demandé un décompte de ses congés. La société lui a alors transmis une liste de dates sur laquelle figure notamment la période du 7 au 14 mars 2022 (pièce 4 de Maître Kriepps). A peine deux minutes plus tard, la requérante a réagi en contestant avoir pris des congés en mars 2022 et en soutenant que ces congés avaient été « annulés par PERSONNE2.) et PERSONNE3.) car on avait du monde [...] » (pièce 16 de Maître Kriepps).

Face à la contestation de la requérante, il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SA de rapporter la preuve que la requérante a bien pris un congé de 6 jours du 7 au 14 mars 2023. A cet égard, elle se limite à produire le formulaire de demande de congé. Cette pièce n'est pas probante étant donné qu'il n'est pas contesté que ce congé avait été demandé par la requérante et qu'il avait été accordé dans un premier temps, avant d'être annulé.

La société SOCIETE1.) SA sur laquelle pèse la charge de la preuve, reste partant en défaut d'établir que par le paiement du montant de 1.507,84, elle s'est effectivement acquittée de l'intégralité de son obligation de payer une indemnité de congé non pris.

Il y a partant lieu de la condamner à payer à PERSONNE1.) la somme réclamée de 347,87 euros, le décompte n'ayant pas été contesté quant aux autres montants mis en compte.

4. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 350 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

Au vœu de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au paiement d'arriérés de salaire pour la prestation d'heures supplémentaires.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

rejette le moyen d'irrecevabilité tiré d'un libellé obscur de la requête ;

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare irrecevable la demande subsidiaire de PERSONNE1.) tendant au paiement d'une indemnité pour irrégularité du licenciement ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires pour le montant de 3.491,24 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.491,24 euros à titre d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 16 janvier 2024, jusqu'à solde ;

ordonne l'exécution provisoire de cette condamnation ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 347,87 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 347,87 euros à titre d'indemnité de congé non pris avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 16 janvier 2024, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 350 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 350 euros au titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.